

Nuevas Políticas de Empleo para la Región Andina

**CENTRO DE ESTUDIOS
SOCIALES Y LABORALES**



DUTCH EMPLOYERS COOPERATION PROGRAMME



Centro de Estudios Sociales y Laborales

Mesa de trabajo



DUTCH EMPLOYERS COOPERATION PROGRAMME



**MÁS
PAÍS**



CÁMARA DE
INDUSTRIAS Y
PRODUCCIÓN



SOCIEDAD
NACIONAL DE
INDUSTRIAS



01 | Contexto mercado laboral países andinos

Tasa de participación, desempleo, población inactiva e informalidad.

Índice de competitividad de los países andinos.

02 | Marco regulatorio del trabajo en los países andinos

Contratos laborales y consecuencias de la terminación del contrato laboral

03 | Costos laborales

04 | Países más competitivos

05 | Políticas de empleo en los países andinos

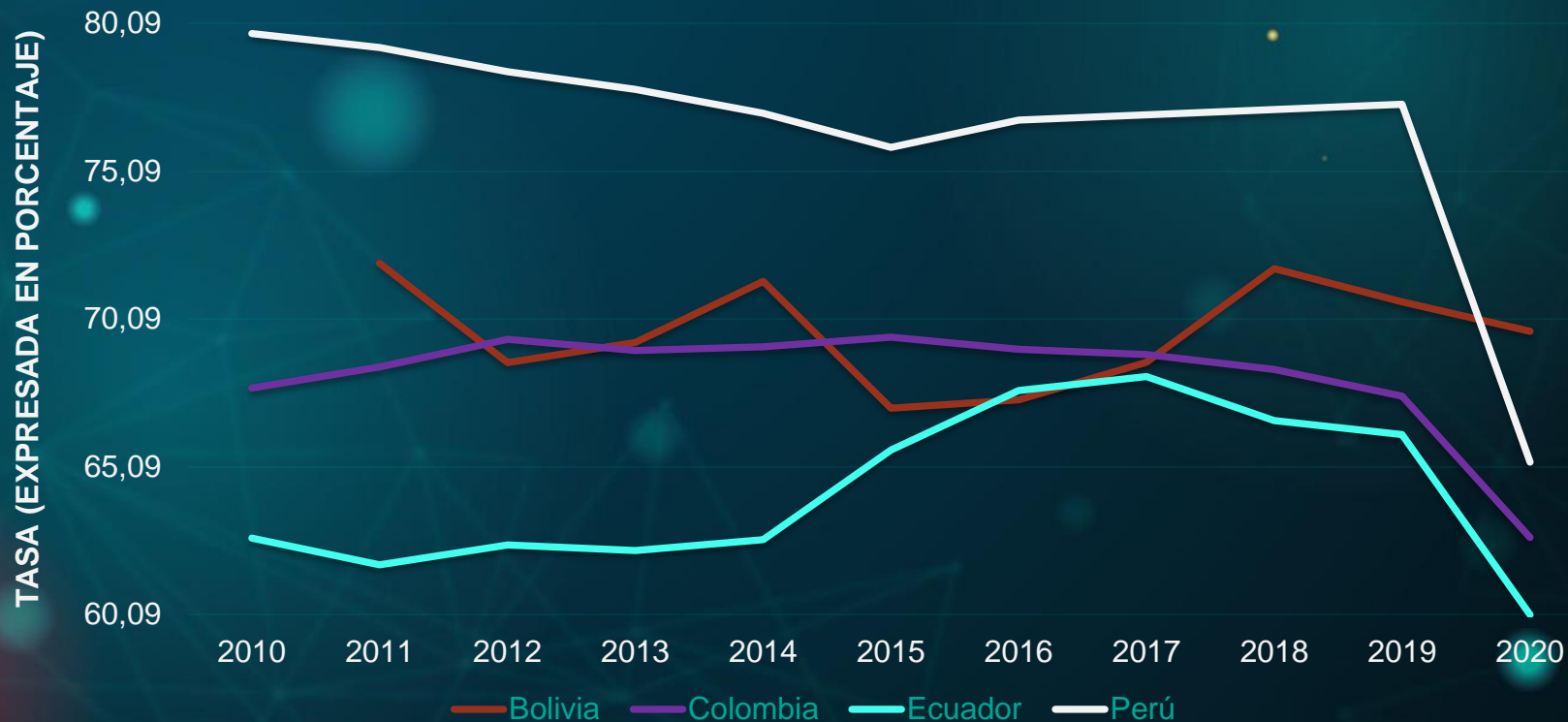
06 | Propuestas de políticas de empleo

Mercado laboral

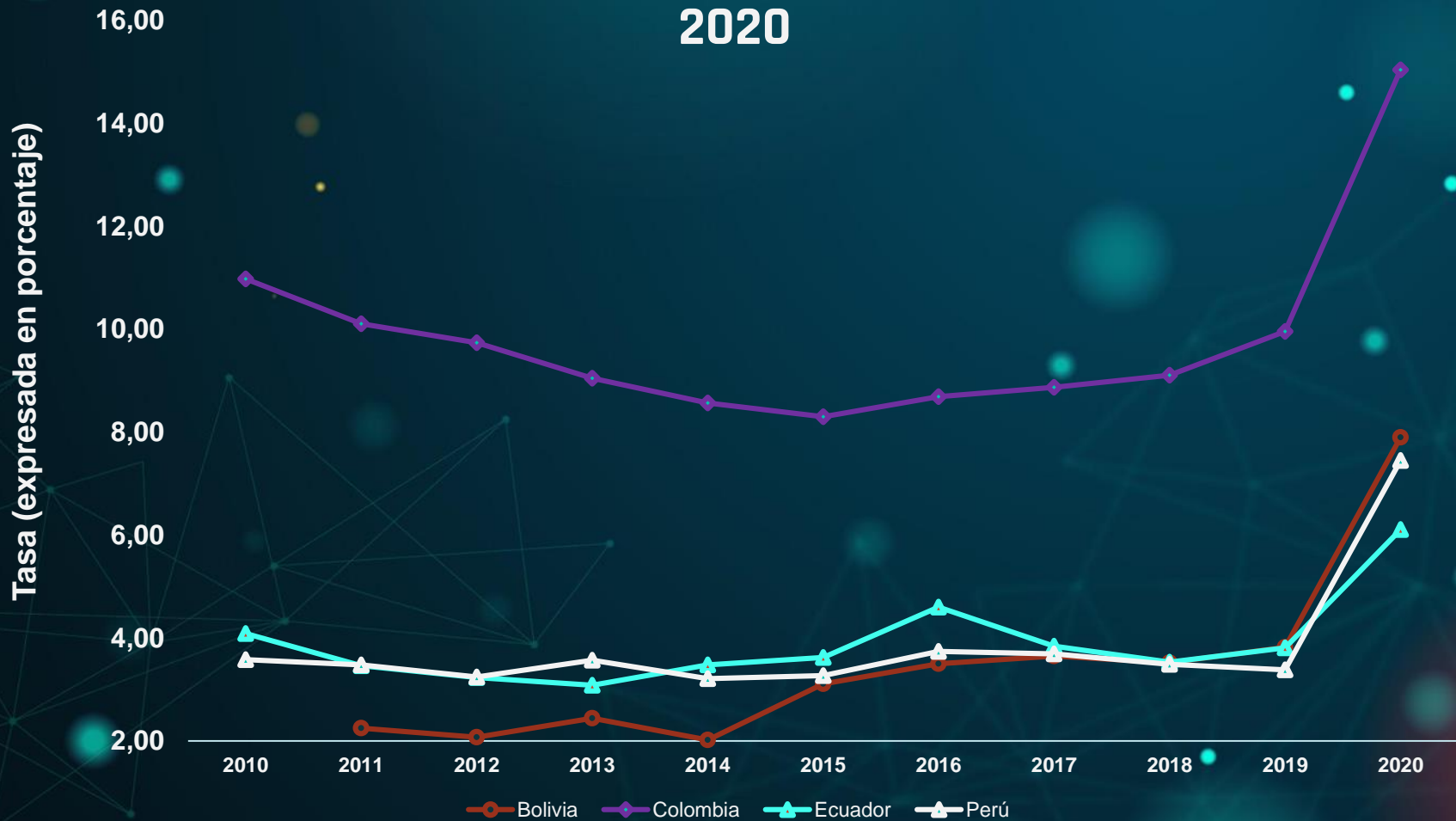
01

-
- Tasa de participación
 - Tasa de desempleo
 - Tasa de población inactiva
 - Tasa de informalidad

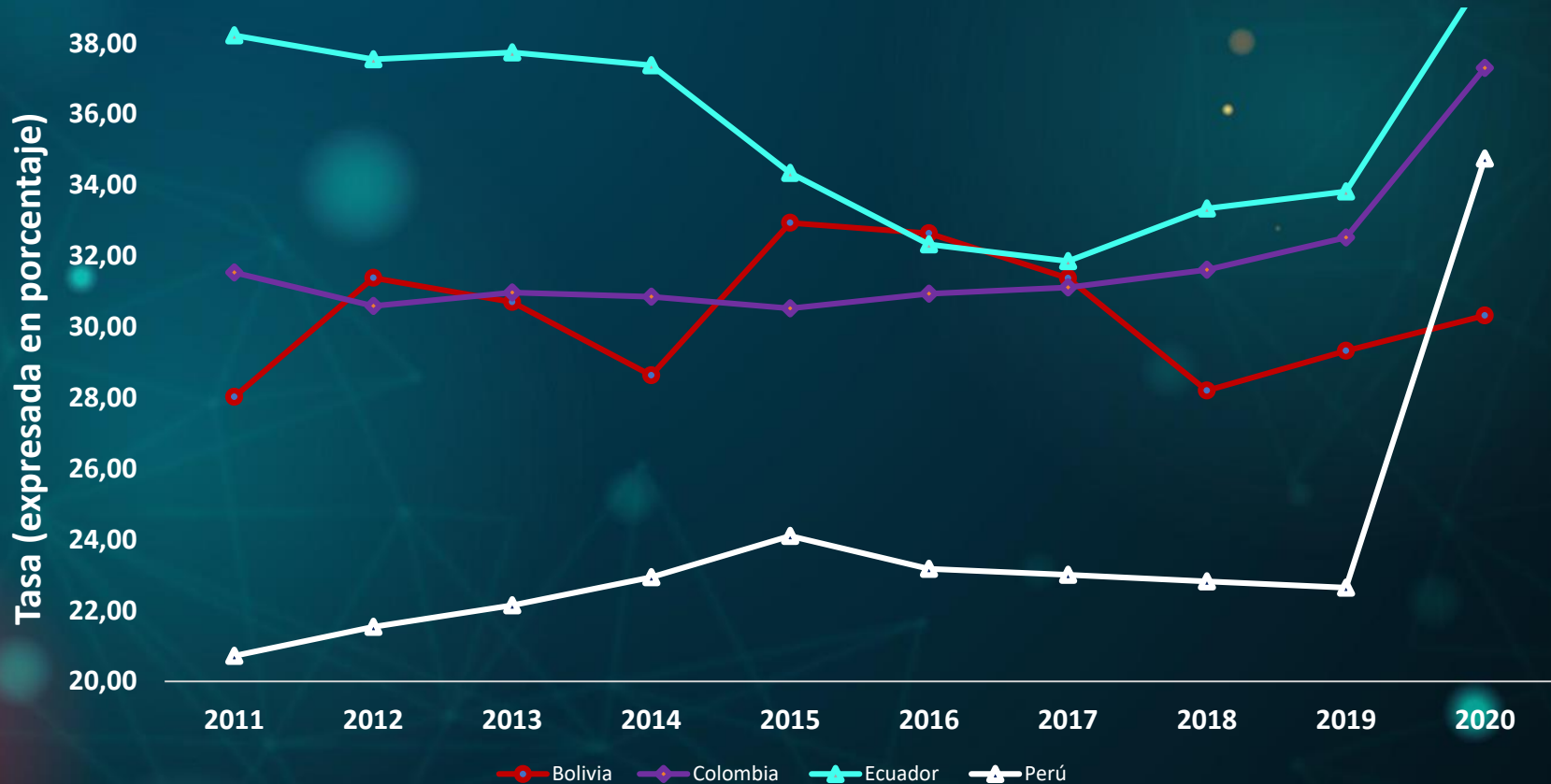
Tasa de participación en la fuerza laboral de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, 2010-2020



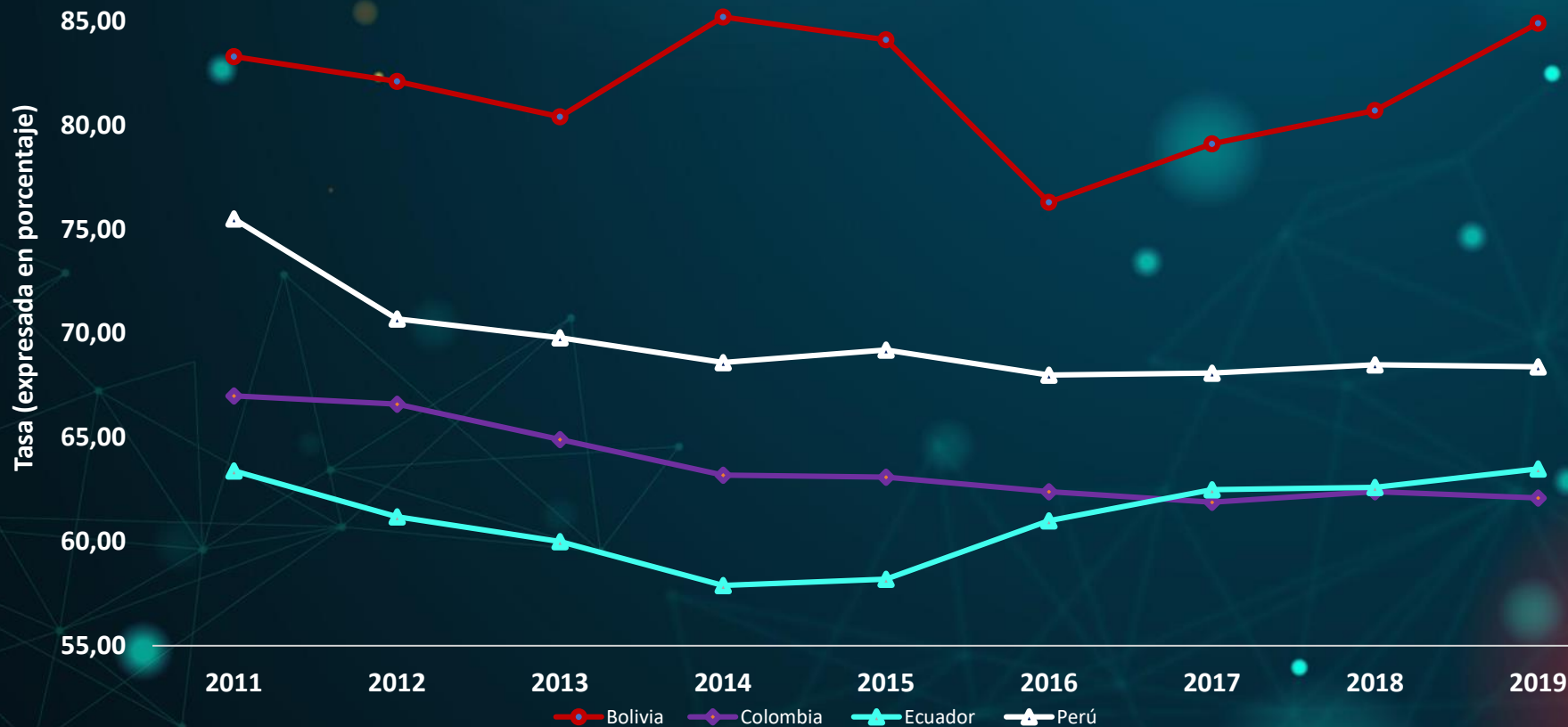
Tasa de desempleo en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, 2010-2020



Población inactiva en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, 2011-2020



Tasa de ocupados informales en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, 2011-2019



Índice de Competitividad en los países andinos, 2019

Pilar	Economía	Puntaje	Puesto	Cambio respecto a 2018	Mejor componente	Peor componente
Mercado laboral	Colombia	59,2	73	Mejóro	Meritocracia e incentivos	Flexibilidad
	Perú	59	77	Mejóro	Meritocracia e incentivos	Flexibilidad
	Ecuador	51,8	116	Mejóro	Meritocracia e incentivos	Flexibilidad
	Bolivia	46,1	135	Empeoró	Meritocracia e incentivos	Flexibilidad
Flexibilidad	Perú	56,1	83	Mejóro	Costos redundantes	Políticas activas del mercado laboral
	Colombia	55	88	Mejóro	Costos redundantes	Políticas activas del mercado laboral
	Ecuador	49,6	123	Mejóro	Movilidad laboral interna	Políticas activas del mercado laboral
	Bolivia	39,8	140	Mejóro	Movilidad laboral interna	Políticas activas del mercado laboral

Fuente: Elaboración propia a partir del Foro Económico Mundial, 2019.

Marco regulatorio del trabajo en los países andinos

02

Contratos laborales y
consecuencias de la
terminación del contrato
laboral

Contratos laborales

COLOMBIA

- Verbal o escrito.
- Accidental, ocasional o transitorio.
- Duración de la obra o labor determinada.
- Término fijo o definido.
- Término indefinido.



PERÚ

- Verbal o escrito
- Plazo indeterminado.
- Plazo determinado
- Sujeto a modalidad:
- Temporal, ocasional y accidental.



Contratos laborales

ECUADOR

- Verbal o escrito
- Término indefinido
- Contrato eventual, ocasional, por temporada y tarea.
- Por obra cierta.
- Por obra o servicio determinado dentro del giro ordinario del negocio



BOLIVIA

- Verbal o escrito.
- Término indefinido
- Período fijo.



Terminación de la relación laboral



Se garantiza la estabilidad al trabajador en la continuidad de su trabajo y protección a despidos injustificados.

Término indefinido:

Inferior a 10 SMLMV: 1 año o menos: 30 días salario - 20 días de salario por año adicional - proporcional por fracción.

Igual o mayor 10 SMLMV: 1 año o menos: 20 días salario - 15 días de salario por año adicional - proporcional por fracción.

Término fijo:

Salarios por el tiempo que falte para la finalización del plazo o la terminación de la obra o labor contratada. - No inferior a 15 días.



Terminación de la relación laboral



La Ley regula las formas de terminación de las relaciones laborales en Perú. El empleador tiene como límites la estabilidad relativa y estabilidad absoluta.

Se permite la terminación unilateral del contrato laboral con justa causa por parte del empleador en ciertos casos (lista taxativa).

Terminación sin justa causa da lugar a indemnización de perjuicios:

Contrato a término indefinido: un salario y medio de remuneración ordinaria por un año completo de servicios, sin que exceda 12 remuneraciones.

Contrato a modalidad: un salario y medio ordinario mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, sin que exceda 12 remuneraciones.



Terminación de la relación laboral



Se requiere **visto bueno del Inspector del Trabajo** y un **procedimiento administrativo** establecido para que proceda la terminación de la relación laboral por voluntad del empleador

La ley establece nueve supuestos en los que procede la terminación de la relación laboral.

Hay lugar a indemnización por terminación del contrato laboral cuando se presenta:

- **Desahucio:** bonificación del 25% del último salario por años de servicio,
- **Despido irregular o terminación sin justa causa:** última remuneración por número de años trabajados,
- **Despido ineficaz:** indemnización (12 meses de la último salario) más una bonificación.



Terminación de la relación laboral



La Constitución Política de Bolivia establece la estabilidad laboral de los trabajadores como un derecho fundamental.

La indemnización en Bolivia, en caso de terminación del contrato de trabajo por regla general deriva en el pago de un sueldo por año, calculado sobre el promedio de los últimos tres salarios anteriores a la fecha de despido.



Patrones conclusivos

1

Contratos a término fijo e indefinido

2

Estabilidad laboral relativa y absoluta

3

Protección al trabajador y no al empleo.

4

La terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador está restringida.

5

Procesos especiales de despidos e incluso se requiere permiso de las autoridades laborales.

6

La terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador sin justa causa da lugar a indemnizaciones o bonificaciones.

**Costos
laborales**

03

Costos laborales en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú

Rubro	Colombia	Bolivia	Ecuador	Perú
Salario mínimo (en dólares, dólar a diciembre de 2021)	\$ 260	\$ 314	\$ 400	\$ 233
Pensiones	12,00%	6,71%	8,33%	13,00%
Salud	-	10,00%	11,15%	9,00%
Primas, bonificaciones, aguinaldo	10,43%	66,32%	16,67%	27,88%
Vacaciones	4,17%	5,50%	4,17%	8,33%
Ahorro o seguro de desempleo	9,31%	-	2,08%	-
Seguro de riesgos laborales	3,00%	-	-	1,83%
Capacitación, entidades de formación o empleo	-	-	1,00%	0,75%
Remuneración familiar	4,00%	-	-	6,83%
Seguro de vida	-	-	-	0,15%
Auxilio o subsidio de transporte	11,72%	-	-	-
Dotación en especie	7,82%	-	-	-
Total costo extra salarial (%)	62,4%	88,5%	43,4%	70,94%
Total costo en dólares	\$ 430	\$ 592	\$ 574	\$ 398

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las mesas de trabajo

**Una mirada
hacia los
países más
competitivos**

04

SINGAPUR

- ✓ No un salario mínimo legal establecido, los empleadores definen el valor de la hora que pagan a cada trabajador.
 - Ocupación o profesión
 - Sector económico
 - Tipo de trabajador
 - Por las horas realmente laboradas.
- ✓ El empleador y el trabajador pueden dar por terminada en cualquier momento la relación laboral
- ✓ Único fondo de contribución para el pago de seguridad social.
- ✓ Contrato de prestación de servicios: término fijo o término indefinido.

ESTADOS UNIDOS

- ✓ Cada Estado define el valor de la hora laborada de acuerdo a su economía y niveles de producción.
- ✓ También posibilita que se incluyan seguros de desempleo, salud y otros conceptos.
- ✓ Excepciones en que permiten el pago por debajo del mínimo establecido:
 - Trabajadores jóvenes (menores de 20 años).
 - Trabajadores que reciben propina.
- ✓ No indemnización por terminación del contrato de forma unilateral por el empleador- empleo a voluntad.

CHILE

Contrato de trabajo atípico:

- Duración indefinida;
- No tiene un solo empleador plenamente identificado; (iii.) no establece una jornada de trabajo de tiempo completo;
- La prestación de servicios no se lleva a cabo en el establecimiento del empleador;
- El contrato no es la única fuente de ingresos para el trabajador.

Contratos de trabajo especiales:

De acuerdo con las funciones y servicios de algunos trabajadores la Ley reconoce algunos contratos de trabajos que operan bajo lineamientos especiales:

- Contrato de trabajadores de casa particular.
- Contrato de trabajadores agrícolas.
- Contrato de aprendizaje.
- Contrato de artistas.
- Contrato de trabajadores portuarios.
- Contrato de trabajadores temporeros.

**Políticas de empleo
en los países
andinos**

05

Patrones y tendencias de las políticas de empleo en los países andinos

Formalización empresarial.



Fortalecimiento del tejido empresarial.



Fomento y apoyo al emprendimiento e innovación empresarial.



Estrategias para mejorar la calidad del empleo rural.



Ampliar e impulsar el servicio público de empleo.



Competitividad laboral y empresarial.



Estrategias para el aumento de la inversión pública y la inversión extranjera directa.



Contratación de trabajadores migrantes.



**Propuestas de
políticas de empleo**

06

Propuestas regionales para el fomento del empleo y la competitividad

- 1 Invertir sectores intensivos del empleo.
- 2 Reconocer las nuevas formas diversas de trabajo.
- 3 Proteger el empleo y no solo al trabajador.
- 4 Disminuir costos laborales.
- 5 Simplificar esquemas de remuneración
- 6 Fortalecer la protección social inclusiva mediante estrategias nacionales del piso de protección social
- 7 Diseñar políticas de cooperación regional



¡Gracias!

WWW.ANDI.COM.CO



ANDI

**MÁS
PAÍS**

CESLA
Centro de Estudios Sociales y Laborales